

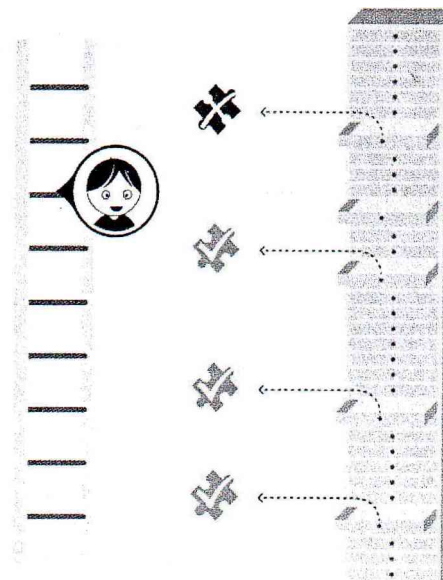


TANÍTÓK
ÉS
TANÁROK
SZÁMÁRA

4

MÓDSZERTANI KÖZLEMÉNYEK

2015. 55. ÉVFOLYAM



Támogatta:



Nemzeti Kulturális Alap



Kiadja a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kara

A kiadásért felel: *dr. Marsi István*

Kiadóhivatal: 6725 Szeged, Hattyas sor 10. Telefon: 62/546-346

Szerkesztőség: 6725 Szeged, Hattyas sor 10.

E-mail cím: modszertan@jgypk.u-szeged.hu

Web cím: www.jgypk.u-szeged.hu/modszertan

Online változat: www.methodus.hu

Évente 4 alkalommal jelenik meg. Évi előfizetés díja: 2400 Ft.

A címlapot tervezte: *Fischer Ernő* terve alapján *Annus Gábor*

Készült:

Innovariant Nyomdaipari Kft., Algyő

Felelős vezető: Drágán György

www.innovariant.hu

<https://www.facebook.com/Innovariant>

ISSN 2063-3734

MÓDSZERTANI KÖZLEMÉNYEK
LV. évfolyam 2015. 4. szám

TARTALOM

OLÁHNÉ TÉGLÁSI ILONA	
Logikai játékok szerepe a matematikaoktatásban	1
BÁCSI JÁNOS	
Minden tudás alapja a verbális és a matematikai készség	11
RINGERT CSABA – TÖMÖSKÖZI PÉTER	
A számítógéppel támogatott adaptív oktatási környezet megvalósítása	17
MÁTÓ VERONIKA – NAGYMAJTÉNYI LÁSZLÓ – PAULIK EDIT	
Szegedi Tudományegyetemen a pedagógusképzésben dolgozók munkakörülményei és egészségi állapota	25
TRENCSÉNYI LÁSZLÓ	
Kézikönyv a módszerekről (Nagy Ádám – Antal Ágnes – Holczer Mónika: Ifjúságügyi módszertár)	36



Főszerkesztő:
Bácsi János

Szerkesztők:
Annus Gábor
Cs. Bogyó Katalin
Jancsák Csaba

Szerkesztőbizottság:
Szabóné Bárdos Csilla (Pécs), Ember Sándor (Debrecen),
Munkácsi László (Budapest), Sándor József (Eger)

Szerkesztőségi titkár:
Tóth Eszter

Szegedi Tudományegyetemen a pedagógusképzésben dolgozók munkakörülményei és egészségi állapota

MÁTÓ VERONIKA – NAGYMAJTÉNYI LÁSZLÓ – PAULIK EDIT

mveronika@jgypk.u-szeged.hu, nagymajtenyi.laszlo@med.u-szeged.hu, paulik.edit@med.u-szeged.hu

*Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar,
Alkalmazott Egészségtudományi és Egészségfejlesztési Intézet, Szegedi Tudományegyetem
Általános Orvostudományi Kar, Népegészségtani Intézet*



Kulcsszavak: egészség, egészségi állapot, egészségfejlesztés, munkahelyi egészségfejlesztés, oktatási intézmény

Az egészség értelmezése összetett. A WHO alapidokumentumából kiindulva azt mondhatjuk, hogy az egészség az egyén testi, lelki és szociális jóllétének megléte. Nem szabad elfelejteni, hogy az ökológiai és a spirituális tényezők is befolyásolják az egyén egészségét.

Az egészségfejlesztés során arra törekszünk, hogy az egyén képessé váljon saját egészségével kapcsolatosan felelősségteljesen, önálló döntéseket meghozni, ezáltal egy megfelelő egészségi állapotot kialakítani és fenntartani. Mindehhez persze nélkülözhetetlen az életkörülmények megfelelőségének kialakítása, megléte otthon, munkahelyeken, iskolákban egyaránt (Benkő 2005).

Az egészségfejlesztésre elsősorban azokon a színtereken van lehetőség, ahol az egyén idejének nagy részét tölti. Felnőttkorban ez a munkahelyeket jelenti.

A munkahely is egy olyan társadalmi környezet, ami befolyásolja az ott dolgozók egészségi állapotát, életmódját. A munkahelyi környezet, a munkahelyi légkör, a társas környezet minősége közvetlenül befolyásolja egészségünket (Lippai–Benkő 2005).

A munkahelyi egészségfejlesztés Magyarországon még nem kellően elterjedt. Hazánk az 1996-ban létrejött Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata szervezethez 1999-ben csatlakozott. A szervezet tevékenysége során definiálta a munkahelyi egészségfejlesztés fogalmát 1997-ben a Luxemburgi Deklarációban, mely szerint a munkahelyi egészségfejlesztés azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyek a munkahelyi egészség és jóllét javítását célozzák meg úgy, hogy ezekben a tevékenységekben a munkaadók, munkavállalók és a társadalom egyaránt részt vesz. Mindehhez szükség van a munkaszervezet javítására, a munkavállalók és munkaadók aktív részvételére és az egyéni kompetencia erősítésére, ezen feltételek egyike sem hiányozhat az eredményességet illetően (Galgóczy 2004).

A munkahelyeken megvalósuló egészségfejlesztés mindenki számára előnyt jelent. Az adott szervezet versenyképességét jelentheti a lelkiileg kiegyensúlyozott, testileg egészséges és anyagilag, szakmailag és erkölcsileg megbecsült munkavállalók jelenléte. Az ilyen

munkavállalók az otthoni szerepeiket is jobb minőségben tudják ellátni, ezáltal az otthoni környezetre és lakókörnyezetre is jótékony hatással lehet (Szigeti é.n.).

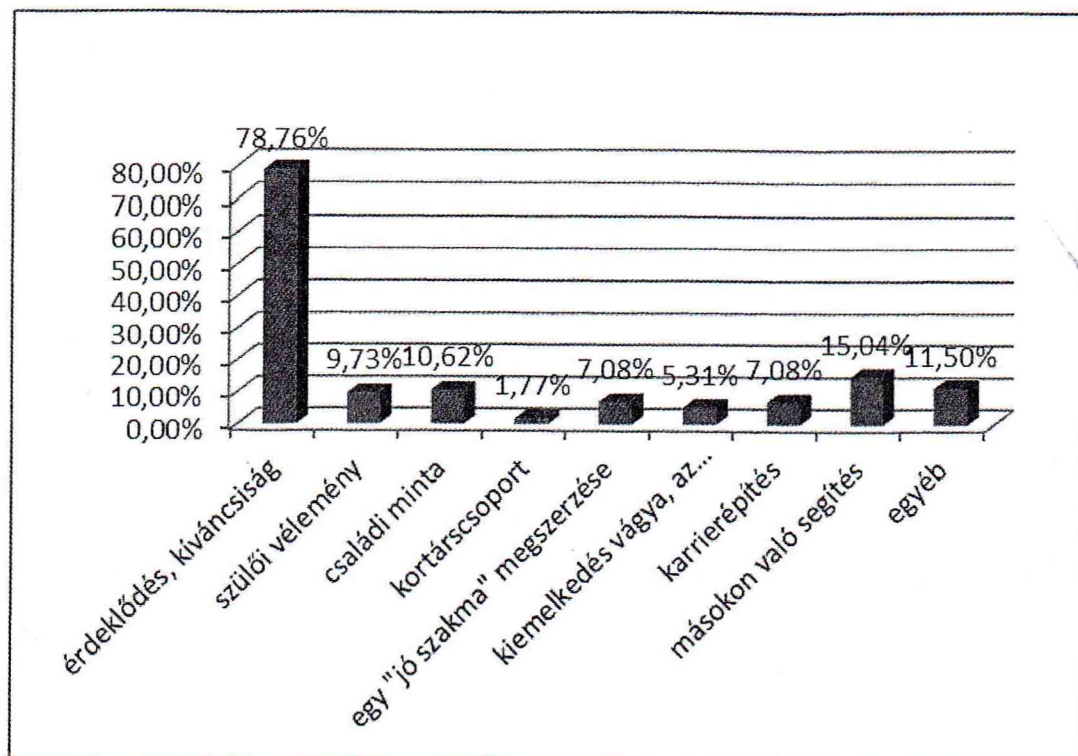
A mostani vizsgálatunkban fontosnak tartottuk, hogy a felsőoktatás területén, azon belül is a pedagógusok képzésében részt vevő dolgozók munkakörülményeit, munkafeltételeit feltárjuk, megismerjük az egészségi állapotukat, meg tudjuk, mely betegségek fordulnak elő náluk. Lényeges, hogy az oktatás területén foglalkoztatottak kiegyensúlyozott, harmonikus lelkiállapotban, jó közérzettel, megfelelő munkakörnyezetben végezhessék el munkájukat.

Tekintettel arra, hogy az oktatási intézmények értékrendszert is közvetítenek diákjaik felé, a pedagógusok, tanárok azzal, hogy milyen az egészségmagatartásuk, szemléletük, az egészséges életmóddal kapcsolatosan példaként szolgálhatnak a felnövő generáció számára (McGuire–Phye 2006).

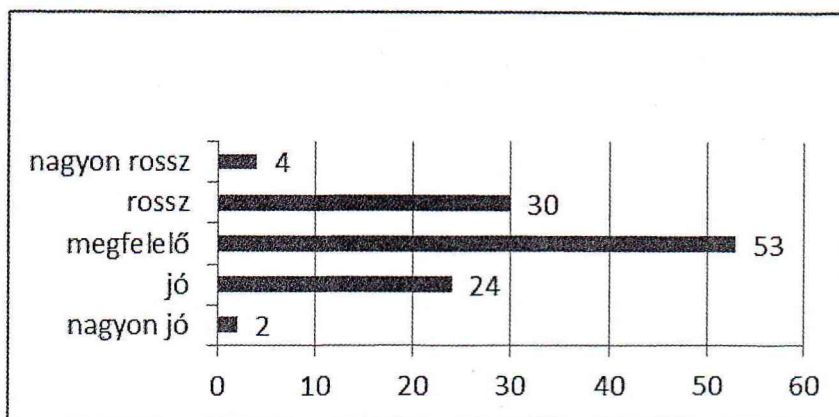
Vizsgálatunkat a Szegedi Tudományegyetem Bölcsészettudományi (BTK), Természettudományi és Informatikai (TTIK), továbbá a Juhász Gyula Pedagógusképző (JGYPK) Karokon végeztük. Az adatgyűjtés online önkitöltős kérdőív segítségével történt, a kérdőív saját készítésű. A kérdőíveket e-mailben kapták meg az egyes karokon dolgozó munkatársak. A kérdőívünkben lévő kérdések a demográfiai adatokon túl a munkavállalók munkatevékenység végzésének jellemzésére és az egészségi állapotukra vonatkoztak.

113 munkavállaló töltötte ki a kérdőívet, karok szintjén az alábbi megosztásban: 53,98% (61 fő) JGYPK, 27,43% (31 fő) TTIK és 18,58% (21 fő) BTK. A választ adók 64,60%-a (73 fő) nő, míg 35,40%-a (40 fő) férfi. Átlagéletkoruk 45 év, a legfiatalabb 24 éves, a legidősebb választ adó 72 éves volt. A dolgozók 67,26%-a (76 fő) élettársi kapcsolatban él vagy házas, 16,81% (19 fő) egyedülálló, 15,04% (17 fő) elvált, míg egy (0,89%) esetben fordult elő, hogy az illető özvegy. Az egyedül élők átlagéletkora 37,53 év, míg az elváltaké 48,77 év. A mintában levők egynegyede (25,66%, 29 fő) gyermektelen, 29,20% (33 fő) egy, 33,63% (38 fő) kettő, míg 7,97% (9 fő) három és 4 fő esetében igaz, hogy négy vagy több gyermeke van. A választ adók több mint felénél (55,75%, 63 fő) egy generáció él közös háztartásban, míg 44,25% (50 fő) esetében két generáció. Háromgenerációs családokról egyáltalán nem beszélhetünk a mintánkban. A háztartások általában kettő (39 fő, 34,51%), három (25 fő, 22,12%) vagy négy (24 fő, 21,24%) személyből állnak.

A vizsgálatba bevont személyek 4 fő (3,54%) kivételével felsőfokú végzettséggel – főként egyetemi (35 fő, 30,97%) vagy PhD fokozattal (48 fő, 42,48%) – rendelkeznek. Van, aki három (14 fő, 12,39%), négy (8 fő, 7,08%), illetve öt vagy több (6 fő, 5,31%) felsőfokú végzettség megszerzője. Pályaválasztáskor elsődlegesen az érdeklődés, a kíváncsiság motiválta őket (1. ábra). Jelenleg 2 fő (1,77%) kivételével aktív keresőként dolgoznak többségében (88,50%, 100 fő) alkalmazottként, míg 9,74% (11 fő) vezető beosztást tölt be. A választ adók közel fele (46,90%, 53 fő) megfelelőnek értékeli saját anyagi helyzetét, míg 26,55%-uk (30 fő) rossznak, 21,24%-uk (24 fő) pedig jónak (2. ábra).



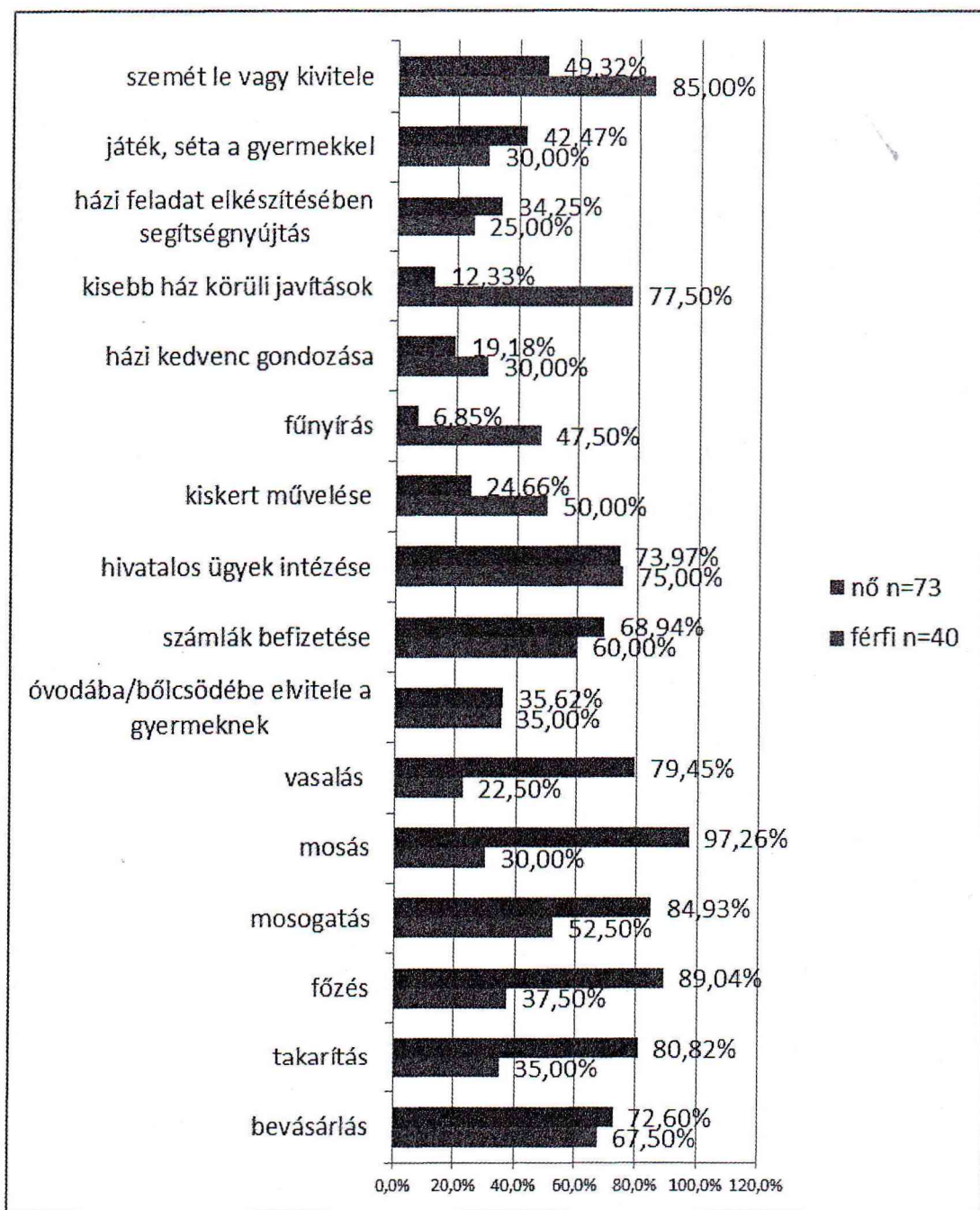
1. ábra Elsődleges motiváció pályaválasztáskor



2. ábra Saját anyagi helyzet értékelése (fő, n=113)

A választ adók többségében (91,15%, 103 fő) Csongrád megyében laknak, míg a minta 4,42%-a (5 fő) Pest megyében, 2,66%-a (3 fő) Bács-Kiskun megyében és 1,77%-uk (2 fő) Békés megyében lakik. Az adott vizsgálatba bekerült munkavállalók 14,16%-a (16 fő) az, aki napi rendszerességgel ingázik lakóhelye és munkahelye között, míg a többi dolgozó esetében főként Szeged az állandó lakhely (76,11%, 86 fő), illetve 9,74%-uk (11 fő) ideiglenes lakhellyel rendelkezik Szeged településén. A munkavállalók közel 40%-a (38,94%, 44 fő) családi házban lakik, míg többségében társasházi (35,40%, 40 fő), házgyári, lakótelepi épület (16,81%, 19 fő), egyéb emeletes bérház (6,20%, 7 fő) lakásában lakik. Míg 3 fő

(2,66%) az egyéb kategóriát jelölte meg az épület típusát illetően. A dolgozók több mint háromnegyede (77,89%, 88 fő) saját tulajdonú ingatlanában él.



3. ábra Munkavállalók által végzett otthoni tevékenységek

A mintába tartozók több mint 60%-a önmaga végzi a bevásárlást, a takarítást, a főzést, a mosogatást, a mosást, a vasalást, a számlák befizetését és a hivatalos ügyek intézését, valamint a szemét le- és kivitelét. A dolgozók 33,63%-a (38 fő) kiskertet művel, kertész-

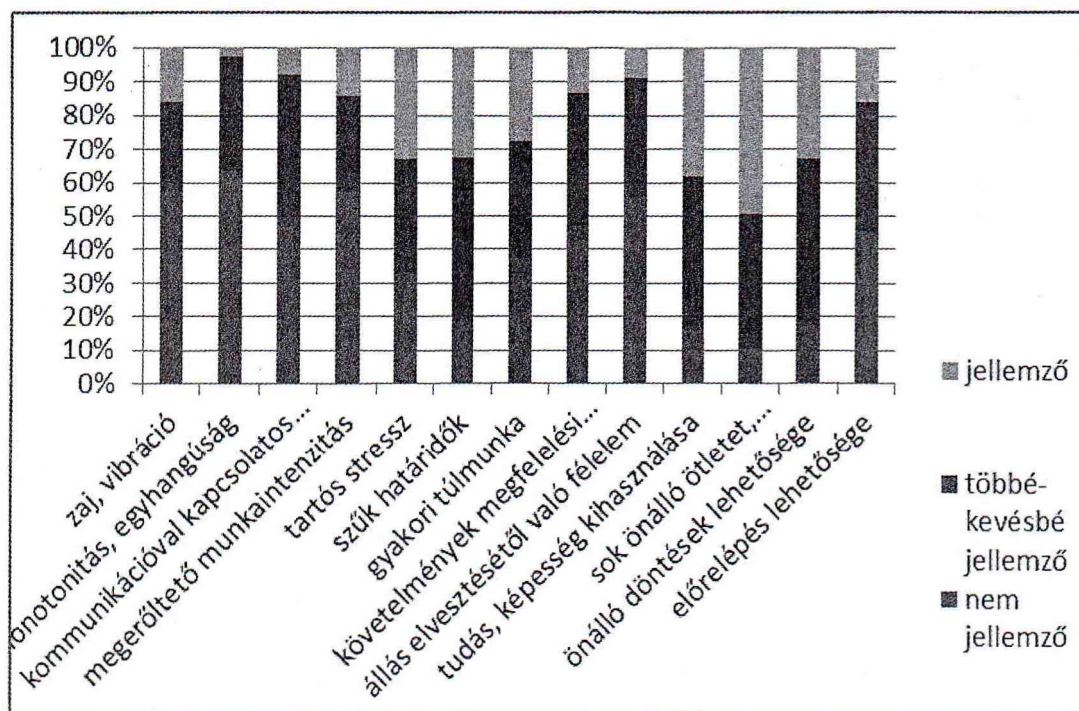
kedik, 35,40%-uk (40 fő) kisebb házkörüli javításokat is elvégez, 35 fő (30,97%) segítséget nyújt a gyermek házi feladatának elkészülésében, illetve 38,05% (43 fő) játszik vagy sétál a gyermekkel/gyermekkel. Az otthoni tevékenységek között jelen van még a fűnyírás (21,24%, 24 fő), illetve a házi kedvencek ellátása, gondozása (23,01%, 26 fő) is, de ez a válaszadók kevesebb, mint egynegyedét érinti. A nemek vonatkozásában lényeges eltérés nincs a bevásárlás, a számlák befizetése és a hivatalos ügyek ügyintézését illetően (3. ábra).

A vizsgálatba bevont személyek átlagosan napi 7,2 órát dolgoznak munkahelyükön és 2,6 órát munkahelyi dolgokkal foglalkoznak még munkaidőn túl is. Munkahelyükön 26,55%-ban (30 fő) nincs lehetőségük munkaeszközeiket testi adottságukhoz igazítaniuk.

65,49% (74 fő) tart tantermi előadásokat és/vagy szemináriumokat vagy gyakorlatokat az egyetemen.

Egy tízfokú skálán munkájukat inkább szellemileg érzik megterhelőnek a választ adók (6,74 átlag), ahol az 1-es érték a nem megterhelő és a 10-es érték a nagyon megterhelő kategóriát jelenti. Fizikailag a napi munkatevékenységüket 4,36-os átlaggal érzik megterhelőnek.

Vizsgálatunkban megkérdeztük a munkavállalók véleményét a munkakörnyezeti körülményekről. A dolgozóknak lehetőségük van tudásuk, képességük kihasználására; önálló döntések meghozatalára és munkájuk általában sok önálló ötletet, találékonyságot kíván (4. ábra). Érdemes kiemelni, hogy a tartós stressz, a szűk határidők megléte és a gyakori túlmunka is jellemzi általában a munkavégzésüket.

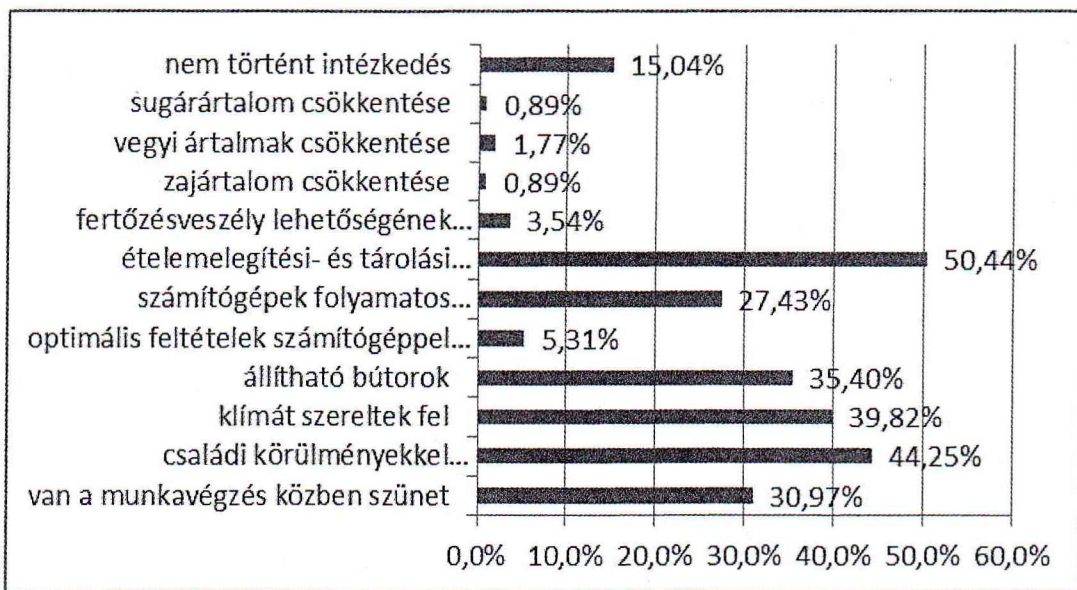


4. ábra Környezeti körülmények jellemzősége a munkavégzésre (n=113)

A választ adó munkavállalók szerint az elmúlt öt évben a munkakörnymények javítása érdekében tett intézkedések közé kell sorolni a rugalmas, családi körülményekkel össze-

egyeztethető munkaidőt (50 fő, 44,25%), az ételmelegítési és tárolási lehetőséget, hogy külön étkező helyiség van (57 fő, 50,44%). Továbbá klíma felszerelését (45 fő, 39,82%); az egyéni adottságoknak megfelelően beállítható bútorokat (40 fő, 35,40%); a munkavégzés közbeni szünet lehetőségét (35 fő, 30,97%) és a számítógépek folyamatos korszerűsítését, hogy kellően gyors legyen (31 fő, 27,43%) (5. ábra). Nem elkerülendő, hogy vannak, akik szerint nem történt intézkedés az elmúlt öt évben a munkakörnyezeti körülmények javítása érdekében (17 fő, 15,04%).

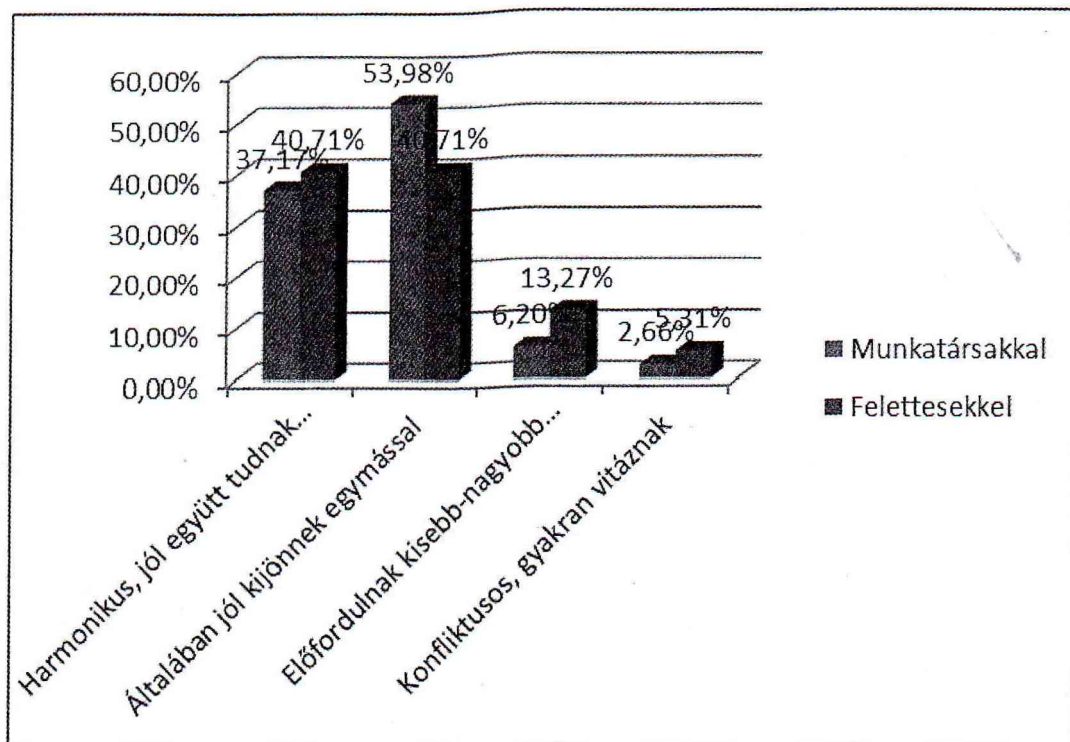
Egy tízfokú skálán 4,63-as átlaggal értékelték a választ adók az egyetemi munkavállalók egészségi állapotának megőrzésére, javítására vonatkozó intézkedéseket, ahol az 1 az egyáltalán nem elégedett érték, míg a 10 a maximális elégedettséget jelenti.



5. ábra Munkavégzés körülményeinek javítására tett intézkedések az elmúlt öt évben

A vizsgálatba bevont személyek munkatársaikkal általában jól kijönnek (61 fő, 53,98%) és jól együtt tudnak működni (42 fő, 37,17%) (6. ábra). Feletteseikkel gyakrabban fordulnak elő kisebb-nagyobb viták, konfliktusok (21 fő, 18,58%), de erre a kapcsolatra is főként a jó együttműködés (46 fő, 40,71%) és a jó viszony a jellemző (46 fő, 40,71%).

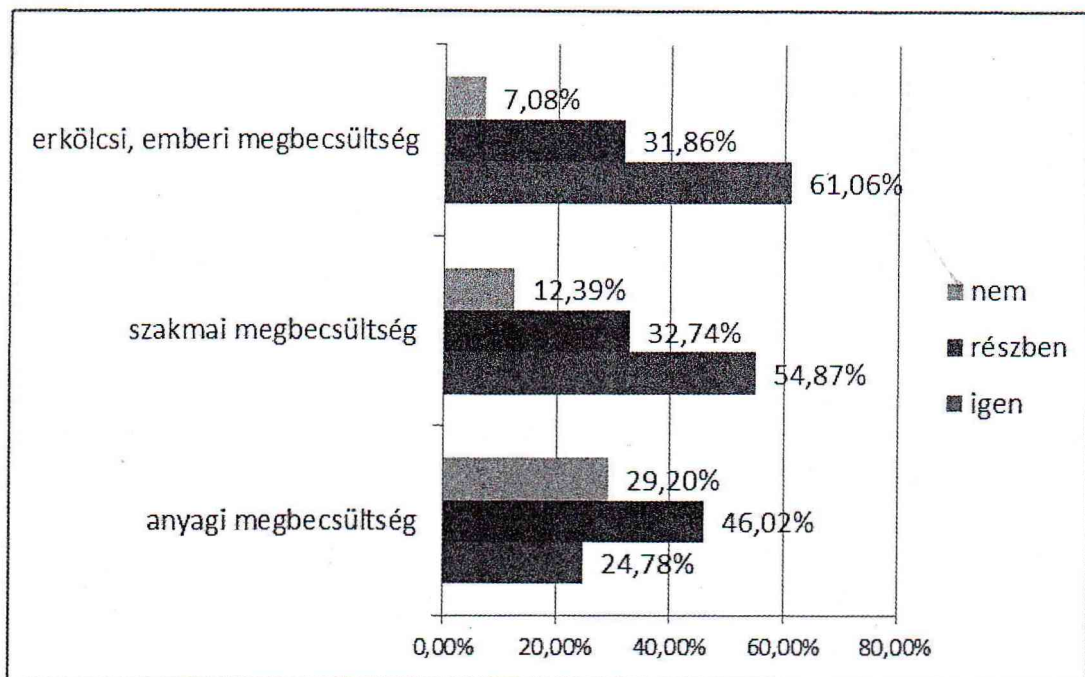
A munkahelyi légkört egy tízfokú skálán jónak (6,92 átlag) ítélik meg, amely skálán az 1 a nagyon rossz és a 10 a nagyon jó értéket jelöli.



6. ábra Munkavállalók munkatársaikkal, feletteseikkel való kapcsolatának megítélése

Elsősorban erkölcsileg (69 fő, 61,06%), de szakmailag (62 fő, 54,87%) is megbecsülve érzik magukat a vizsgálatba bevont munkavállalók a Szegedi Tudományegyetem három karán (7. ábra). Anyagilag azonban csak részben érzik (52 fő, 46,02%) a megbecsültséget a munkáltató részéről.

A vizsgálatba bevont személyek 38,94%-a (44 fő) tud olyan, az egyetem által nyújtott szabadidős tevékenységek lehetőségéről, amelyeket igénybe vehet. Különböző kulturális napok (hangversenyek, kiállítások stb.), családi napok, sportnapok, továbbá kedvezményes áron igénybe vehető az úszás, a konditerem, a színházlátogatás és a sítábor. Meglepő, hogy a választ adók több mint fele szerint vagy nincs erre lehetőség (23 fő, 20,35%), vagy nem tud róla (46 fő, 40,71%).



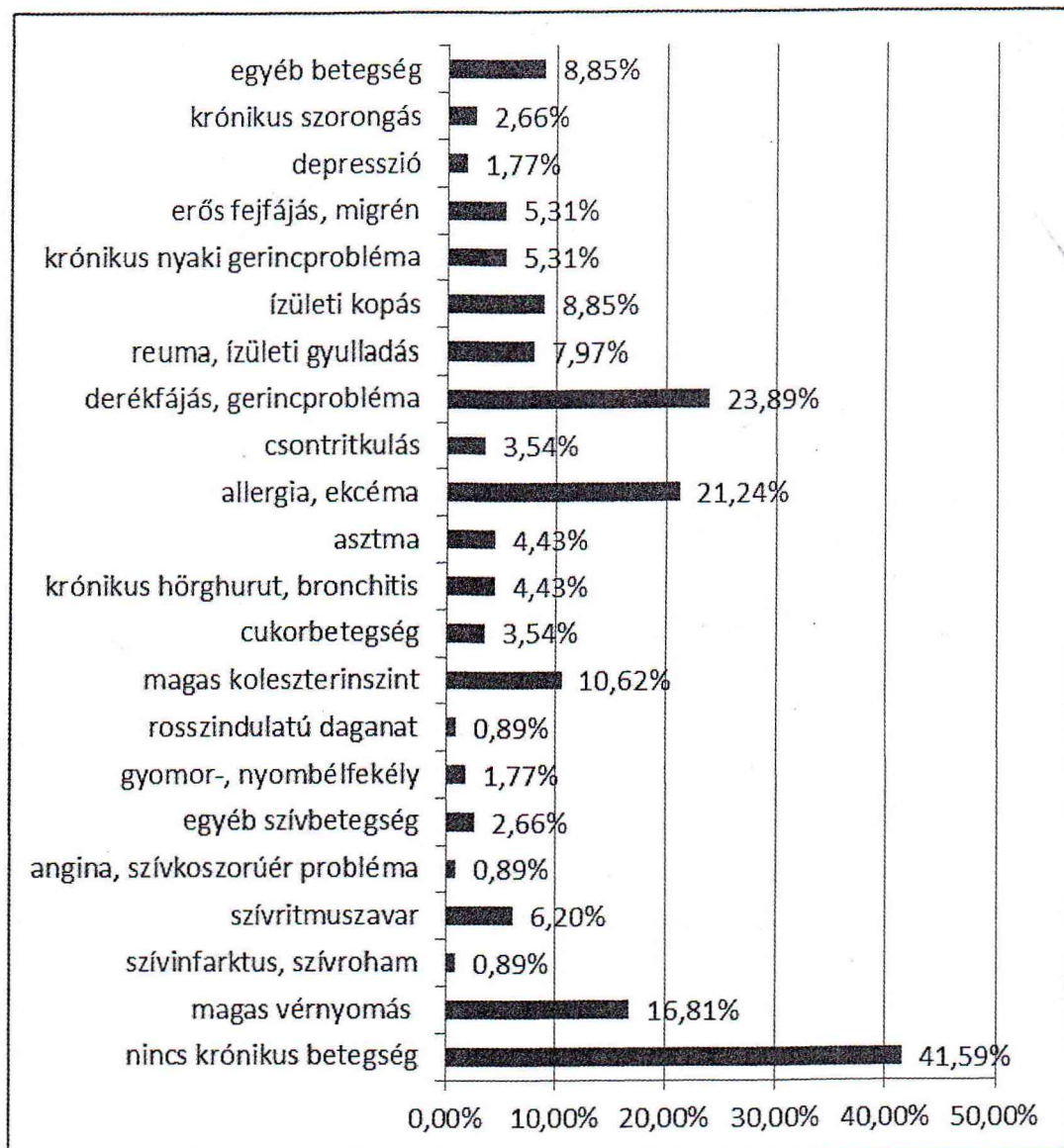
7. ábra Munkavállalók munkahelyi megbecsültsége

Egészségi állapot

A mintában lévő személyek számára saját egészségük nagyon fontos, egy tízfokú skálán 9,12-es átlaggal értékelték, ahol az 1-es érték az egyáltalán nem fontos kategóriát, a 10-es érték a nagyon fontos megjelölést jelenti. A bevont személyek 4 fő kivételével (3,54%) rendelkeznek egészséggel, egészségmegőrzéssel, egészséges életmóddal kapcsolatos ismeretekkel, amely ismereteket elsősorban természetes kíváncsiságukból eredően szereztek meg (74 fő, 65,49%), néhányuk esetében ezen ismeretek birtoklása szakmájukból, tanulmányaikból ered (35 fő, 30,97%). Ezek a válaszok is jól tükrözik, hogy szükségesnek tartják a munkahelyen az egészséggel kapcsolatos aktuális és tudományos ismeretekhez való hozzájutást, de nem nagyon (tízfokú skálán 6,00 átlaggal értékelték).

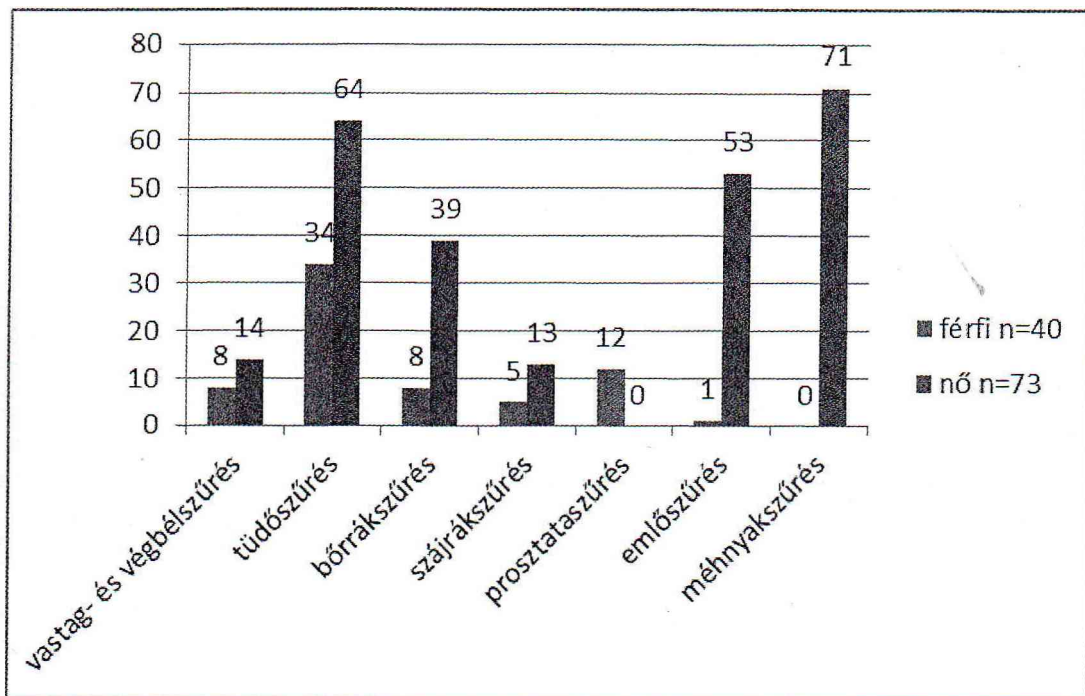
A dolgozók több mint felénél (68 fő, 60,18%) van olyan személy a családban, aki különösen odafigyel a család tagjainak egészségének megőrzésére, ezek a személyek elsősorban önmaguk (28 fő) vagy házastársuk/élettársuk (24 fő).

A kutatásba bevont munkavállalók 41,59%-ánál (47 fő) elmondható, hogy nincsen orvos által igazolt krónikus megbetegedése (8. ábra). Azok között, akiknél beszélhetünk krónikus megbetegedésről, ott elsősorban az allergia, ekcéma (21,24%, 24 fő), valamint a derékfájás, gerincprobléma (23,89%, 27 fő) fordul elő, de jelen van a magas vérnyomás (16,81%, 19 fő), a magas koleszterinszint (10,62%, 12 fő) és az ízületi kopás (8,85%, 10 fő) is még jó néhány betegség mellett.



8. ábra Munkavállalók körében előforduló krónikus megbetegedések

A vastag- és végbél, valamint a prosztataszűréseken a férfiak ritkábban, mint kétevente vesznek részt már a 30-as éveikben is a minta esetében, 60 éves kor felett évente vagy kétevente járnak el a szűrésre. A nők esetében a vastag- és végbélszűréseken való részvétel ugyancsak két évnél ritkábban jellemző. Az emlőszűrésen elsősorban kétevente, az éves részvételi gyakoriság kevesebb számban fordul elő. Méhnyakszűrésen részt vevő nők 70,42%-a (50 fő) évente, 14,09%-a (10 fő) kétevente, míg 15,49%-a (11 fő) két évnél ritkábban megy el az adott szűrésre. Sajnálatos, hogy van (2 fő) olyan nő a vizsgálati mintában, aki nem vesz részt méhnyakszűrésen.



9. ábra Munkavállalók körében szűréseken való részvétel előfordulása a nemiség függvényében (fő)

Össességében elmondható, hogy a vizsgálatba bevont dolgozók harmonikus, megfelelő munkahelyi légkörben, erkölcsileg és szakmailag megbecsülve, tudásukat, képességeiket kihasználva végzik munkájukat, miközben önálló döntések meghozatalára is lehetőségük van. Saját egészségi állapotukat nagyon fontosnak tartják, és rendelkeznek, főként természetes kíváncsiságból, érdeklődésből egészséggel kapcsolatos ismeretekkel. Jellemző körükben a rendszeres szűrővizsgálatokon való részvétel. A választ adók 41,59%-ánál nincsen semmilyen orvos által diagnosztizált krónikus megbetegedés.

A vizsgálat eredményei jól tükrözik, hogy vannak azonban olyan területei a munkavégzésüknek, amin szükségesnek ítélik a változtatást, hogy az egészségi állapotuk ne romoljon, esetleg javuljon. Nem tartják elegendőnek az eddigi intézkedéseket a munkakörülményeik javítására vonatkozóan. A választ adók több mint egynegyedének nincsen lehetőségük saját testi adottságukhoz igazítaniuk munkaeszközeiket. Naponta 2,6 órát foglalkoznak még munkaidőn túl munkahelyi dolgaikkal. Munkájukat szellemileg érzik megterhelőnek, aminek végzése során gyakori a tartós stressz, a túlmunka, a rövid határidőknek a megléte. Szerencsére nem nagy számban, de jelen van körükben a derékfájás, a gerincprobléma, az allergia és ekcéma a krónikus megbetegedések közül.

Ahogy más szakterületeknél, úgy a felsőoktatásban dolgozóknál is probléma az anyagi megbecsültség hiánya, miközben a dolgozókkal szemben az elvárások száma nem csökken, sőt növekszik. Joggal merül fel a pedagógusképzésben dolgozók körében, hogy hogyan lehet így egy idő után minőségi munkát végezni, ha az embereket a plusz pénzkereseti lehetőségek irányába motiválják.

IRODALOM

- Benkő Zsuzsanna 2005: Bevezetés az egészségfejlesztésbe. In: Benkő Zsuzsanna – Tarkó Klára (szerk.): *Iskolai egészségfejlesztés. Szakmai és módszertani írások egészségterv készítéséhez*. Szeged: JGYF Kiadó.
- Galgóczy Gábor 2004: A munkahelyi egészségfejlesztés európai gyakorlata. In: Kapás Zsolt (szerk.): *Egészséges munkavállaló az egészséges munkahelyen. A munkahelyi egészségfejlesztés jelene és jövője*. Budapest: OEFI.
- Lippai László – Benkő Zsuzsanna 2005: Egészségfejlesztő szervezetfejlesztés, projektmenedzsment. In: Benkő Zsuzsanna – Tarkó Klára (szerk.): *Iskolai egészségfejlesztés. Szakmai és módszertani írások egészségterv készítéséhez*. Szeged: JGYF Kiadó.
- McGuire, L. A. – Phye, J. 2006: The Hidden Curriculum in Medical and Law Schools. A Role for Student Affairs Professionals. *New Directions for Student Service*, 115. 59–71.
- Szigeti Cecília (szerk.) é.n.: *Munkahelyi egészségfejlesztés a CSR tükrében*. Győr: CG & Partners Kutató és Tanácsadó Kft.

*Working conditions and health status of staff training educators
at the University of Szeged*

In our research we have considered it very important to reveal the work conditions of those working in training educators, and we have strived at learning about their health status also. Our sample came from three faculties of the University of Szeged: Faculty of Arts, Faculty of Natural Sciences and Informatics, Juhász Gyula Faculty of Education.

Our results show, that the observed staff works under harmonic and suitable conditions, where they are properly esteemed in moral and professional terms, and where they can utilize their knowledge and skills.

There are areas of their work where they would like to have some change so as to be able to preserve or even promote their health status. They feel their work mentally demanding with permanent stress, extra work and short deadlines.

Higher education workers are also unsatisfied with their financial appretiation, considering the continuously growing expectations towards them. Workers try to acquire extra sources of finance with extra work, however the quality of their work does not benefit from it.